

	PEOIA PEON	ESPEZIALISTA ESPEZIALISTA	3. MAIL. OFIZIALA OFICIAL 3º	2. MAILAKO OFIZIALA OFICIAL 2º	1. MAILAKO OFIZIALA OFICIAL 1º
4 BIURTEKO ETA 2 LAURTEKO / 4 BIENIOS Y 2 CUATRIENIOS	8,10	8,32	8,51	8,79	9,01
4 BIURTEKO ETA 3 LAURTEKO / 4 BIENIOS Y 3 CUATRIENIOS	10,10	10,40	10,67	10,95	11,25
4 BIURTEKO ETA 4 LAURTEKO / 4 BIENIOS Y 4 CUATRIENIOS	12,08	12,46	12,81	13,13	13,45

TARIFEN ARABERAKO ASIMILAZIO-MAILAK / NIVELES DE ASIMILACIÓN POR TARIFAS

	1	2	3	4	5	6	7
BIURTEKO 1 / 1 BIENIO	1,24	1,10	1,21	1,21	1,10	1,01	1,01
2 BIURTEKO / 2 BIENIOS	2,50	2,41	2,34	2,31	2,23	1,98	1,98
3 BIURTEKO / 3 BIENIOS	3,75	3,65	3,55	3,47	3,39	3,00	3,00
4 BIURTEKO / 4 BIENIOS	4,96	4,81	4,72	4,60	4,47	4,05	4,05
4 BIURTEKO ETA LAURTEKO 1 / 4 BIENIOS Y 1 CUATRIENIO	7,45	7,28	7,08	6,91	6,75	6,07	6,07
4 BIURTEKO ETA 2 LAURTEKO / 4 BIENIOS Y 2 CUATRIENIOS	9,92	9,66	9,45	9,23	9,01	8,10	8,10
4 BIURTEKO ETA 3 LAURTEKO / 4 BIENIOS Y 3 CUATRIENIOS	12,39	12,08	11,83	11,43	11,25	10,10	10,10
4 BIURTEKO ETA 4 LAURTEKO / 4 BIENIOS Y 4 CUATRIENIOS	14,89	14,55	14,21	13,84	13,45	10,61	10,61

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

1725

Arabako Metalaren Merkataritza Sektorearen

01/2007/9

EBAZPENA, 2007(e)ko otsailaren 16(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebatzen da ARABAKO METALAREN MERKATARITZA Sektorearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0100345.

AURREKARIAK

1. 2007(e)ko otsailaren 12(e)an aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2006(e)ko abenduaren 15(e)an sinatutako ARABAKO METALAREN MERKATARITZA sektorearen Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia, eta U.G.T., CC.OO, ELA eta LAB sindikatuek eta SEA EMPRESARIOS ALAVESES enpresa-multzoa gisa osatzen dute.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute SEA EMPRESARIOS ALAVESES enpresa-multzoa eta Negoziazio Batzordean U.G.T., CC.OO, ELA eta LAB sindikatuek dituzten ordezkariak, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien orotasuna osatzen dute.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2006(e)ko urtarrilaren 1(e)tik 2008(e)ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak –erregistratzeko bakarrik– Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua –Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak– xedatutakoaren ildotik.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziazio Batzordeko enpresarien ordezkari gehienek eta ordezkari sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritza horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta Arabako Aldizkari

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

1725

Comercio del Metal de Álava

Expte.: 01/2007/9

RESOLUCION de 16 de febrero de 2007, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector del COMERCIO DEL METAL DE ÁLAVA Código Convenio núm. 0100345.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 12 de febrero de 2007, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector COMERCIO DEL METAL DE ÁLAVA, suscrito el 15 de diciembre de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales U.G.T., CC.OO, ELA y LAB y la representación empresarial SEA EMPRESARIOS ALAVESES.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por la representación empresarial SEA EMPRESARIOS ALAVESES y por los representantes sindicales U.G.T., CC.OO, ELA y LAB que constituyen la totalidad de la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la representación empresarial y la mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad

Ofizialean argitara ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU:

1. ARABAKO METALAREN MERKATARITZA sektorearen Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Aldizkari Ofizialean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurilaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan –115. artikularen ildotik– xedatutakoarekin bat etorritz –lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikularen ildotik–.

Vitoria-Gasteiz, 2007(e)ko otsailaren 16(e)an.– Lurralde Ordezkaria, REINALDO JAYO UGALDE.

ARABAKO METALAREN HITZARMEN KOLEKTIBO SEKTORIALA

1. artikulua.- Lurralde-eremua
2. artikulua.- Funtzio-eremua
3. artikulua.- Denbora-eremua
4. artikulua.- Irenstea eta konpentsatzea
5. artikulua.- Berme pertsonalak
6. artikulua.- Lan-kontratua
7. artikulua.- Behin-behineko kontratuak
8. artikulua.- Soldata-igoerak
9. artikulua.- Gutxieneko soldata-igoeraren bermea
10. artikulua.- Lansarien berdintasuna
11. artikulua.- Lansari-kontzeptuak
12. artikulua.- Antzinasuna
13. artikulua.- Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuengatik plusak
14. artikulua.- Gau-plusa
15. artikulua.- Aparteko haborokinak
16. artikulua.- Dietak
17. artikulua.- Langileak bere ibilgailua erabiltzea
18. artikulua.- Hizkuntzak
19. artikulua.- Apainketa
20. artikulua.- Soldataki jasotzea
21. artikulua.- Azken kitatzeak
22. artikulua.- Lanaldia eta jaiegunak
23. artikulua.- Orduetgia
24. artikulua.- Oporrak
25. artikulua.- Aparteko orduak
26. artikulua.- Lizentziak
27. artikulua.- Gaixotasuna, istripua, amatasuna edo haurdu-naldiagatik arriskua
28. artikulua.- Laneko arropa
29. artikulua.- Ikasketa-poltsa
30. artikulua.- Istripu-asegurua
31. artikulua.- Lan-arriskuen prebentzioa
32. artikulua.- Osasun-azterketak
33. artikulua.- Enplegu Erregulazioko Espedientearen jakinarazpenak
34. artikulua.- Langileen lekualdatzeak
35. artikulua.- Berme sindikalak
36. artikulua.- Arau osagarriak
37. artikulua.- Batzorde Paritarioa
38. artikulua.- Prestakuntza
39. artikulua.- Aldi Baterako Laneko Enpresak
40. artikulua.- Erretiro aurreratua

con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el Boletín Oficial de Álava.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector COMERCIO DEL METAL DE ÁLAVA.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Álava.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, a 16 de febrero de 2007.– El Delegado Territorial, REINALDO JAYO UGALDE.

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL COMERCIO DEL METAL DE ÁLAVA

- Artículo 1.- Ambito territorial
- Artículo 2.- Ambito Funcional
- Artículo 3.- Ambito Personal
- Artículo 4.- Absorción y compensación.
- Artículo 5.- Garantías personales
- Artículo 6.- Contrato de trabajo
- Artículo 7.- Contratos eventuales
- Artículo 8.- Incrementos salariales
- Artículo 9.- Garantía de incremento mínimo salarial
- Artículo 10.- Igualdad de retribuciones
- Artículo 11.- Conceptos retributivos
- Artículo 12.- Antigüedad
- Artículo 13.- Pluses tóxicos, penosos o peligrosos
- Artículo 14.- Plus de nocturnidad
- Artículo 15.- Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 16.- Dietas
- Artículo 17.- Uso de vehículo particular
- Artículo 18.- Idiomas
- Artículo 19.- Ornamentación
- Artículo 20.- Recibo de salarios
- Artículo 21.- Finiquitos
- Artículo 22.- Jornada laboral y fiestas
- Artículo 23.- Bolsín horario
- Artículo 24.- Vacaciones
- Artículo 25.- Horas extraordinarias
- Artículo 26.- Licencias
- Artículo 27.- Enfermedad, accidente, maternidad o riesgo por embarazo
- Artículo 28.- Ropa de trabajo
- Artículo 29.- Bolsa de estudios
- Artículo 30.- Seguro de accidentes
- Artículo 31.- Prevención de riesgos laborales
- Artículo 32.- Reconocimientos médicos
- Artículo 33.- Notificaciones de ERE
- Artículo 34.- Traslado de personal
- Artículo 35.- Garantías sindicales
- Artículo 36.- Normas supletorias
- Artículo 37.- Comisión Paritaria
- Artículo 38.- Formación
- Artículo 39.- Empresas de Trabajo Temporal
- Artículo 40.- Jubilación anticipada

Lehenengo xedapen gehigarria: Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko prozedura

Bigarren xedapen gehigarria: Lanbide Sailkapenari buruzko Batzorde Paritarioa

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen honek bertako funtzio-eremuaren barnean hartuta egonik, Araban dauden lantoki guztiei eragingo die. Enpresaren helburu soziala Arabatik kanpo badago, eta lantokia, aldiz, Araban, Hitzarmen Kolektibo hau aplikatuko da.

2. artikulua. Funtzio-eremua.

Hitzarmen honek bertako lurralde-eremuaren barnean hartutako Metalaren Merkataritzako jardueran aritzen diren enpresa guztiak hartuko ditu eraginpean.

3. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen honek hiru urteko iraunaldia izango du eta 2006ko urtarilaren 1etik 2008ko abenduaren 31ra bitarte egongo da indarrean, eta indarraldia amaitzen denean iragarriko da haren amaiera.

Hitzarmen honetako lansari-kontzeptuek 2006ko urtarilaren 1etik aurrera izango dute eragina.

4. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun edo unitate zatiezina eratuko dute, eta, aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere. Nolanahi ere, Hitzarmen honetako 9. artikuluan biltzen den gutxieneko bermea ez da inolaz ere irentsiko, ezta konpentsatuko ere.

5. artikulua. Berme pertsonalak.

Oro har hartuta Hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira, hau da, Hitzarmen hau indarrean jarri aurretik hemen ezarritakoa baino lansari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie lansaria murriztuko dagozkien enpresetan, Hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

6. artikulua. Lan-kontratua.

Lan-kontratua idazki bidez formalizatzen zaien langileei kontratua sinatu baino bi egun lehenago emango zaie kontratua egiazta dezaten.

7. artikulua. Behin-behineko kontratuak.

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 15.1.b artikuluan ezarritakoaren arabera, (Dekretu horren bitartez Langileen Estatutuaren Legearen testua bategina onartu zen) lan-kontratua hamabi hilabetekoa izango da 16 hilabeteko tartean; epe hori legea erabiltzea justifikatzen duen arrazoia edo egoera gertatzen den egunetik hasiko da zenbatzen. Horretarako bakarrik, Hitzarmen honen aplikazio-eremuak Metalaren Merkataritzako jardueran aritzen diren Enpresa eta Lantoki guztiak bilduko ditu bertan, kontuan izan gabe Enpresa eta Lantoki horiek beren Itunak edo Hitzarmen Kolektiboak formalizatuta dauzkaten ala ez.

Hitzartutako denbora amaitu dela-eta, enpresaburuak kontratu horiek bukatutzat ematen baditu, enpresan lanean aritutako urte bakoitzeko soldataren hamar eguneko kalte-ordaina jaso ahal izango du langileak.

8. artikulua. Soldata-igoerak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen lehen urterako, (2006ko urtarilaren 1etik 2006ko abenduaren 31 arte) bi alderdiek erabaki dute eranskineko soldata-taulan azaltzen diren soldata-lansariak ezartzea. Taula horiek honela lortzen dira: 2005eko behin betiko soldata-taulen gainean, antzinasun-plusa izan ezik, 2006rako aurreikusitako KPIaren igoera gehi puntu bat (hau da, %3) aplikatuta. Nolanahi ere, 2006. urteari dago-kionez, urte horretako KPI erreala gehi puntu 1en pareko soldata-igoera bermatzen da. Horretarako, beharrezkoa izango balitz, 2006ko KPI erreala jakindakoan, alderdiek berariazko soldata-aurreikuspena egingo dute. Berrikuste horrek 2006ko urtarilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak eta 2007ko soldata-igoera kalkulatzeko balio izango du.

Hitzarmen hau indarrean egongo den bigarren urterako (2007ko urtarilaren 1etik 2007ko abenduaren 31 arte) bi alderdiek erabaki

Disp. Adicional 1ª: Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del Convenio

Disp. Adicional 2ª: Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional

Artículo 1. Ámbito Territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren en la provincia de Álava. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia, y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el presente Convenio Colectivo.

Artículo 2. Ámbito Funcional.

El presente Convenio afectará a todas las empresas que comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dediquen a la actividad de Comercio de Metal.

Artículo 3. Ámbito Temporal.

El presente Convenio tendrá una duración de tres años y su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008, quedando denunciado al término de su vigencia.

Los conceptos retributivos del presente Convenio tendrán efecto a partir del 1 de enero de 2006.

Artículo 4. Absorción y Compensación.

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el sector en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación naturaleza u origen de los mismos. Sin embargo en ningún caso será absorbida ni compensada garantía mínima que se recoge en el artículo 9 de este Convenio.

Artículo 5. Garantías Personales.

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio en el sentido de que los trabajadores que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una remuneración mayor a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 6. Contrato de Trabajo.

A los trabajadores que se les formalice contrato de trabajo por escrito, se les entregará dicho contrato con dos días de antelación a la firma del mismo para su comprobación.

Artículo 7. Contratos Eventuales.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1.b del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, será de doce meses en un período de 16 meses, computándose este plazo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. A estos solos efectos, el ámbito de aplicación del presente Convenio incluye en el mismo a todas las Empresas y Centros de Trabajo que se dediquen a la actividad de Comercio de Metal incluidos en el ámbito territorial del Convenio, tenga o no formalizados sus Pactos o Convenios Colectivos propios.

La rescisión de estos contratos mediante denuncia del empresario por la expiración del tiempo convenido, dará derecho al trabajador al percibo de una indemnización de 10 días de salario por año de servicio en la empresa.

Artículo 8. Incrementos Salariales.

Para el primer año de vigencia del Convenio (1 de enero a 31 de diciembre de 2006), las partes acuerdan establecer las retribuciones salariales que se reflejan en la tabla salarial anexa, resultantes de aplicar un incremento del IPC previsto del 2006 más un punto (es decir, un 3%) sobre las tablas salariales definitivas del año 2005, excluido el plus de antigüedad. En todo caso, se garantiza para este año 2006 un incremento salarial igual al IPC real de dicho año más 1 punto. Para ello, si fuese necesario, las partes, una vez conocido el IPC real de 2006, procederán a efectuar la oportuna revisión salarial, que tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2006 y servirá de cálculo para el incremento salarial correspondiente a 2007.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio (1 de enero de 2007 a 31 de diciembre de 2007) las partes acuerdan un

dute 2006ko Soldata Taulen gaineko igoera ezartzea, antzinasun-plusa kenduta. Igoera hori honako hau izango da: 2007rako aurreikusitako KPIa gehi puntu 1. Nolanahi ere, 2007. urteari dagokionez, urte horretako KPI erreala gehi puntu 1en pareko soldata-igoera bermatzen da. Horretarako, beharrezkoa izango balitz, 2007ko KPI erreala jakindakoan, alderdiek berariazko soldata-aurreikuspena egingo dute. Berrikuste horrek 2007ko urtarilaren 1etik aurrera izango ditu ondorioak eta 2008ko soldata-igoera kalkulatzeko balio izango du.

Hitzarmen hau indarrean egongo den hirugarren urtean (2008ko urtarilaren 1etik abenduaren 31 arte) aurreko paragrafoan 2007. urterako azaldutako kontzeptu berberen zenbatekoaren, bermeen eta baldintzen gaineko igoera aplikatuko da; nolanahi ere, kontzeptu horiek Gobernuak aurreikusitakoari buruzkoak, edota, hala badagokio, 2008. urteari dagokion KPI errealarari buruzkoak izango dira.

9. artikulua. Gutxieneko soldata-igoeraren bermea.

Edozein kontzepturengatik (pizgarriak, plusak, eta abar) Hitzarmen honen eraginpeko langileei ordaintzen zaizkien lansariak Hitzarmeneko Taulak baino altuagoak badira, artikulua honetako hurrengo bi paragrafoetan zehazten den kopurua ezarriko zaie gutxieneko berme gisa. Berme hori nominaren Oinarrizko Soldatan aplikatuko da.

Hitzarmen hau indarrean egongo den bigarren eta hirugarren urteetarako, aurreko paragrafoan aipatzen den langileentzako gutxieneko soldataren bermea honako hau izango da: 2007. eta 2008. urteetako KPIak, hurrenez hurren, izango duen igoera aplikatu ondoren ateratzen diren euroen pareko hileko zenbatekoa gehi 2006. eta 2007. urteetako Soldata Taulen gaineko %1.

Horretarako, Gobernuaren aurreikuspenak zein diren jakindakoan, eta 2007. eta 2008. urteei dagozkien KPI errealen igoeren datu ofizialak zein diren jakin ondoren, behar diren Taulak egingo dituzte alderdiek, eta hala badagokio, aipatutako urteei dagozkien berrikusketak adostuko dituzte.

10. artikulua. Lansarien berdintasuna.

Langileek soldata berdina jasoko dutela bermatuko dute enpresek, sexu-arrazoiengatik inolako bereizketarik egin gabe.

11. artikulua. Lansari-kontzeptuak.

Honako hauek izango dira:

- Oinarrizko soldata: Eranskinetako Soldata Tauletan ezarri dena.
- Antzinasuna.
- Aparteko orduak.
- Aparteko haborokinak.
- Lan nekagarri, toxiko edo arriskutsuengatik plusak.
- Gau-plusa.

12. artikulua. Antzinasuna.

Plus hori mailetarako eta Enpresan emandako zerbitzuen laurtekoei dagokien denboraldi bakoitzerako Eranskinetako Taulan zehazten den zenbatekoaren arabera ordainduko da.

Antzinasun Plusaren kontzeptupean Eranskinetako Taulan zehazten diren zenbatekoak egun bakoitzeko zenbateko gordin finkoak dira, edozein izanik ere Oinarrizko Soldatari dagokionez kategoría bakoitzerako ezarritako zenbateko kolektiboa.

13. artikulua. Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuengatik plusak.

Sotoetan, edo toxiko, nekagarri, edo arriskutsuak diren lanetan jarduten duten langileek –betiere Lan-administrazioko Agintaritzak horrelakoak direla aditzera ematen badu– beren lanaldiaren %20ko gutxieneko denbora leku horietan ematen badute, egun bakoitzeko 3,19 euroko plusa jasoko dute, alde batera utzi gabe langile horiek bete behar dituzten eginkizunetarako arropa egokiak eman behar zaizkiela.

14. artikulua. Gau-plusa.

22:00etatik 06:00etara bitarte lan egiten duten gaueko lanerako kontratatutako langileek gaueko laneko osagarria jasoko dute. Osagarri hori langilearen lanbide-kategoriaren Oinarrizko Soldaten gainean kalkulatu da, eta Hitzarmen honetan ondorengo formula honen arabera ezarri da:

Oinarrizko soldata x 11 x 1,25 / Urteko lanorduak.

15. artikulua. Aparteko haborokinak.

Langilearen urteko soldata 15 ordainsaritan zatituko da: 12 hileko eta 3 aparteko ordainsari. Ordainsari horiek langileak jasotzen dituen ordainketa guztien hilekoaren parekoak izango dira, eta honako data hauen aurretik ordainduko dira:

- Mozkinengatik ordainsaria: martxoaren 31 baino lehen.
- Udako apartekoa: uztailaren 17a baino lehen.
- Gabonetako apartekoa: abenduaren 22a baino lehen.

incremento sobre las Tablas Salariales de 2006, excluido el Plus de Antigüedad, equivalente al I.P.C. previsto para dicho 2007 incrementado en 1 punto. En todo caso se garantiza para el año 2007 un incremento salarial igual al IPC real de dicho año más un 1 punto. Para ello, si fuese necesario, las partes, una vez conocido el IPC de 2007, procederán a efectuar la oportuna revisión salarial que tendrá efectos a partir del 1 de enero de 2007 y servirá de cálculo para el incremento salarial correspondiente a 2008.

En el tercer año de vigencia (1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2008) se efectuará un incremento de la misma cuantía, garantías y condiciones sobre los mismos conceptos que los descritos en el párrafo anterior para 2007, si bien, referidos a la previsión del Gobierno y, en su caso, al IPC real correspondiente al año 2008.

Artículo 9. Garantía de Incremento Mínimo Salarial.

Para los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyas retribuciones por cualquier concepto (incentivos, pluses, etc.) sean superiores a las Tablas del Convenio, se establece como garantía mínima la cuantía que se especifica en los dos párrafos siguientes de este artículo. Esta garantía se aplicará en el concepto de Salario Base de la nómina.

Para el segundo y tercer año de vigencia del Convenio la garantía mínima de incremento salarial para los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, será una cantidad mensual equivalente a los euros que resulten de aplicar un incremento igual al que experimente el IPC de los años 2007 y 2008 respectivamente más un 1% sobre las Tablas Salariales de 2006 y 2007.

A estos efectos, las partes, una vez conocidos las previsiones del Gobierno, y posteriormente, los datos oficiales de los incrementos de los IPC reales correspondientes a 2007 y 2008, confeccionarán las oportunas Tablas y, en su caso, acordarán las revisiones que correspondan a los años citados.

Artículo 10. Igualdad de retribuciones.

Las empresas garantizarán el percibo del salario en igual función sin diferencia alguna por razón de sexo.

Artículo 11. Conceptos retributivos.

Serán los siguientes:

- Salario Base: el establecido en las Tablas Salariales Anexas.
- Antigüedad.
- Horas Extraordinarias.
- Gratificaciones Extraordinarias.
- Pluses Penosos, Tóxicos o Peligrosos.
- Plus de Nocturnidad.

Artículo 12. Antigüedad.

Este Plus se abonará en la cuantía que se especifica en la Tabla Anexa para los diferentes niveles y para cada uno de los periodos correspondientes a los cuatrienios de servicios prestados en la Empresa.

Las cantidades especificadas en la Tabla Anexa en concepto de Plus de Antigüedad, son cantidades brutas al día y con carácter fijo, con independencia de la cuantía colectiva fijada respecto del Salario Base para cada una de las categorías.

Artículo 13. Pluses Tóxicos, Penosos o Peligrosos.

El personal que trabaja en sótanos o expuesto a trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, siempre y cuando lo declare la Autoridad Laboral, con permanencia en los mismos de un tiempo mínimo del 20% de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un Plus de 3,19 euros/día.

Artículo 14. Plus de Nocturnidad.

El personal contratado para trabajo nocturno que trabaje entre las 22 horas y las 6 horas percibirá el complemento de trabajo nocturno calculado sobre el Salario Base de su categoría profesional, establecido en el presente Convenio de acuerdo a la siguiente fórmula:

S. base x 11 x 1,25 / Horas jornada anual.

Artículo 15. Gratificaciones Extraordinarias.

El salario anual del trabajador se dividirá por 15 pagas: 12 mensualidades y 3 pagas extras. Estas pagas serán equivalentes a una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador perciba y serán abonadas antes de las siguientes fechas:

- Paga de Beneficios: antes del 31 de marzo.
- Extra de Verano: antes del 17 de julio.
- Extra de Navidad: antes del 22 de diciembre.

16. artikulua. Dietak.

Langilearen ohiko etxebizitzatik kanpo zerbitzu-eginkizunen bat egitea agintzen zaien langileek egindako gastuak kobratu ahal izango dituzte, dagozkion egiaztagiriak aurkeztuta.

Lortu ezin diren egiaztagiriaren gastuak konpentsatzeko, bidaia egun-erdikoa, edo egun osokoa bada, 2,73 euroko edo 3,66 euroko dieta, hurrenez hurren, jaso ahal izango dute langileek.

17. artikulua. Langileak bere ibilgailua erabiltzea.

Enpresak agindutako zerbitzu-eginkizunen bat dela medio, bidaia egiteko langileek beren ibilgailua erabili behar badute, kilometro bakoitzeko 0,30 euroko zenbatekoa ordainduko zaie.

18. artikulua. Hizkuntzak.

Hizkuntza ez-ofizial bat edo gehiago dakitela agiri bidez egiaztatzen duten langileek, eta betiere ezagutza hori enpresak eskatzen edo ituntzen badu, oinarritzko soldataren gaineko %10eko plusa jasoko dute.

19. artikulua. Apainketa.

Langilea erakusleho-apaintzaile ez bada ere, eta bere jardunaren eginkizun berezi gisa, erakuslehoak apaintzen baditu, eta horien ardura badu, hau da, erakusleho-apaintzaile batek egin lezakeen eginkizun bera egiten duenean, eta betiere enpresak eskatzen badio jardun hori egitea, langilearen oinarritzko soldaten gaineko %10eko plusa jasoko du eginkizun hori betetzeko.

20. artikulua. Soldatak jasotzea.

Langileak jasotzen dituen zenbateko eta kontzeptu guztiak azalduko dira soldataren ordainagiritan, baita dagozkion kenkariak ere. Kasu guztietan erabiliko den nominaren eredia ofiziala eta baimendua izango da.

21. artikulua. Azken kitatzeak.

Azken kitatzearen ordainagiritan (kitatzea edo azken kitatzea) behar bezala xehatuta azaldu beharko dute kontzeptu eta zenbateko guztiak, langileek ordainagiriak argi eta garbi ulertzeko. Era berean, kontratua amaitu baino bi egun lehenago azken kitatzearen ordainagiriaren kopia simple bat emango zaio langileari, betiere ezarritako epea bete badu langileak.

22. artikulua. Lanaldia eta jaiegunak.

2006ko lanaldia egiazko 1.746 lanordukoa izango da, eta 2007. eta 2008. urteetan, 1.740 eta 1.738 lanorduetakoa, hurrenez hurren. Larunbat arratsaldeetako lanaldia jaieguntzat hartuko da Hitzarmen honen eraginpeko langileentzat, lanaldiari eta ordutegiei buruz enpresaburuek eta langileek adostutako itunak gordeta, eta gaur egun langileek baliatzen dituzten hobekuntza guztiak errespetatuta.

Arau orokorraren salbuespen gisa, eta bezeroak artatzeko arrazoiak direla-eta, abenduaren 24ko eta 31ko arratsaldeetan lan egingo da; aurreko urteetan larunbat guztietan jai hartu zuten langileei, ordea, errespetatu egingo zaie aipatutako larunbat horietan lanik ez egitea.

Jaiei dagokienez, lan-egutegian azaltzen direnak baliatuko dira, baita ondoren aipatuko direnak ere:

a) Abuztuaren 4ko arratsaldea.

b) Andre Maria Zuriaren jaietako zezenketak dauden arratsaldeetan.

c) Sektoreko zaindariaren eguna.

d) Olaruziko eguneko arratsaldea.

e) Larunbat Santua.

23. artikulua. Ordutegia.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ohiko lanaldiaren barruan, Enpresa Zuzendaritzak gehienez 45 ordu baliatu ahal izango ditu urtean langile bakoitzeko, eta langileek larrialdi edo puntako produkzioaldiei erantzuteko sartu beharko dituzte ordu horiek, baita entregatzeko oso epe zorrortzak dituzten eskaerak daudenean ere, epea ez betetzeak eskaera edo bezeroa eta abar galtzea ekar dezakeela aintzat hartuta.

Arestian adierazitakoari erantzuteko emandako agindua nahitaez betetzekoa izateko, nahikoa izango da honako eskakizun hauek betetzea, salbu eta eraginpeko alderdiek bestelako erabakirik hartzen badute:

Artículo 16. Dietas.

El personal a quien se confiera alguna comisión de servicio, fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuyos justificantes no resulte posible, el personal tendrá derecho además, según el desplazamiento sea por media jornada o jornada completa, a una dieta de 2,73 euros ó 3,66 euros, respectivamente.

Artículo 17. Uso de Vehículo Particular.

Cuando los trabajadores tengan que utilizar para su desplazamiento, por motivo de comisión de servicio de la empresa, su vehículo particular, será retribuido con un importe de 0,30 euros el kilómetro.

Artículo 18. Idiomas.

A los trabajadores con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas no oficiales y siempre que este conocimiento sea requerido o pactado con la empresa, recibirán un plus del 10% sobre su salario base.

Artículo 19. Ornamentación.

El personal no clasificado como escaparatista que realice no obstante, como función especial de su trabajo, el de ornamentación y cuidado de los escaparates, entendiéndose por tal el trabajo que pudiera realizar un escaparatista y siempre que sea requerido por la empresa para realizar dicha función percibirá un plus del 10% sobre su salario base.

Artículo 20. Recibos de Salarios.

En los recibos de salarios estarán reflejadas todas las cantidades y conceptos que el trabajador perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será en todos los casos, los oficiales y autorizados.

Artículo 21 .Finiquito.

Los recibos de liquidación final, saldo o finiquito, deberán tener todos los conceptos y cantidades debidamente desglosadas para que éstos sean claramente entendidos por los trabajadores. Asimismo, una copia simple del recibo de liquidación se entregará al trabajador con dos días de antelación a la fecha de finalización de contrato, siempre que el trabajador haya cumplido con el plazo que

Artículo 22. Jornada Laboral y Fiestas.

La jornada laboral será de 1.746 horas efectivas de trabajo en el año 2006, y de 1740 y 1738 durante los años 2007 y 2008, respectivamente. La jornada de los sábados por la tarde se tendrá como festiva para los trabajadores afectados por el presente Convenio, salvaguardando los pactos entre empresarios y trabajadores en cuanto a jornada y horarios, y respetándose todas las mejoras que actualmente disfrutaban los trabajadores.

Como excepción a la norma general y por circunstancias de atención al público se trabajarán los sábados por la tarde correspondientes a los días 24 de diciembre y 31 de diciembre, respetándose a los trabajadores que en años anteriores guardaran fiesta todos los sábados del año, el no trabajar los sábados aquí mencionados.

En cuanto a las fiestas se disfrutarán las señaladas en el calendario laboral junto a las seguidamente citadas.

a) Tarde del 4 de agosto.

b) Tardes de corrida de las Fiestas de la Blanca.

c) Día del patrón del sector,

d) Tarde del día de Olárizu.

e) Sábado Santo.

Artículo 23. Bolsín Horario.

Durante la vigencia del presente Convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 45 horas al año por trabajador, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la Empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1.- Eraginpekoei, eta Enpresa Batzordeari, edo, hala bada gorkio, Langileen Debatuei hirurogeita hamabi orduko aurretiaz jakinaraztea, eta agindu hori eragiten duten arrazoien berri idazki bidez ematea.

2.- Enpresa bakoitzeko egutegiaren arabera lanegunetan prestasun-orduak egitea. Salbuespen gisa, enpresaburuak egun desberdinetan egitea agindu ahal du, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta, baina egun horiek urtean lau izango dira gehienez ere.

Zubia bada, nahitaezkoa izango da langilearen adostasun adierazia, edota Enpresa Batzordearena edo Langileen Debatuarena.

3.- Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu, horren ordez urte naturalean denbora libre hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneko lanaldia murriztuta.

Langileak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraiki baliatuko dira prestasun-orduak, eta ahal duen aurretiaz jakinarazi beharko du noiz hartu nahi duen konpentsazio-denbora bi alderdiak ados jartzeko.

Ahalmen hori erabiltzen duten enpresek eta enpresetako langileen ordezkariek Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari jakinaraziko diote klausula hori erabiliko dutela, zer zirkunstantzian erabili den jakin ezaz.

Langileen legezko ordezkaririk ez duten enpresetan eta eraginpeko langilea ados ez dagoen kasuetan, Enpresa Zuzendaritzak baimena eskatu beharko dio Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari ahalmen hori erabili ahal izateko.

Aurreko paragrafoari dagokionez, enpresaburuak egindako eskaera jaso eta ondorengo 48 orduetan bildu beharko du Batzorde Paritarioak proposatutako neurria aplikatu behar ote den edo ez erabakitzeke. Batzorde Paritarioak eskaera jaso eta ondorengo 72 orduetan uko egiten ez badio espresuki eskaerari, baimena ematen diola ulertuko da.

24. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egutegiko 30 opor-egun hartzeko eskubidea izango dute, eta egun horiek oporrak baliatu aurreko hilabeteetan jasotako soldataren batez bestekoaren arabera ordainduko dira. Ateratzen den kopurua Hitzarmen honetan itundutako soldata baino txikiagoa bada, honako hau ordainduko da gutxienez: Hitzarmeneko Oinarriko Soldata gehi Antzinasun Plusa.

Ahal bada, oporrak udan hartuko dira. Opor-egun horietatik 21 etengabeak izango dira, eta gainerakoak bi alderdiak ados jarrita, betiere segidako 30 egunetan baliatu izan dituztenak errespetatuta, baliatuko dira. Oporrak ez dira inoiz igandean edo jaiegunean hasiko.

Oporrak hartu aurretik langileak AEko egoeran badaude, denboraldi hori ez zaie baliatutako opor gisa hartuko, eta AEko egoera amaitzean oporraldi osoa baliatu ahal izango dute. Oporraldia baliatzen hasita, langileak edozein arrazoiengatik ospitaleratu behar badu, ospitaleratuta emandako egunak oporraldiari gehitu ahal izango dizkio. Era berean, oporrak baliatzen hasitakoan, lanbide-gaixotasunak eragindako AEko egoeran geratzen bada langilea, egoera horretan dagoen egunak ez dira baliatutako opor zat hartuko, eta langileak opor horiek baliatzeko aukera izango du, urte naturalean, AEko egoera amaitutakoan.

25. artikulua. Aparteko orduak.

Confebask-ek eta ELA-STV, CCOO, UGT, eta LAB sindikatuek 1999ko urtarrilaren 15ean aparteko orduak kentzeari buruz sinatutako Konfederazio arteko Akordioarekin bat egin dute hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, eta horretan oinarrituta eta horren garapenaren arabera,

honako hauek erabaki dituzte:

1. Aparteko orduak egiteko aukera kendu egingo da, artikulua honetako 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan salbu.

2. Salbuespen gisa, ohiko lanaldia luzatu ahal izango da, honako kasu hauetan:

1.-Prebiso de setenta y dos horas a los afectados y al Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2.-Realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos los domingos, festivos y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de cuatro al año.

En el caso de que sea puente será necesario la conformidad expresa del trabajador o en su defecto del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

3.-Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el trabajador, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Tanto las empresas que hagan uso de esta facultad, como los representantes de los trabajadores de aquéllas, pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, a efectos informativos la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

En aquéllas empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores y en los supuestos de disconformidad del trabajador afectado, la Dirección de la Empresa deberá solicitar autorización de la Comisión Paritaria del Convenio para poder hacer uso de esta facultad.

A los efectos del párrafo anterior la Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de las 48 horas siguientes a la recepción de la solicitud empresarial con el fin de resolver sobre la procedencia o no de la medida propuesta. En el caso de que la Comisión Paritaria no deniegue expresamente la solicitud dentro de las 72 horas siguientes a la recepción de la solicitud, ésta se entenderá autorizada.

Artículo 24. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones que se abonarán según el promedio de salario percibido durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. Si la cifra resultante fuera inferior al salario pactado en el Convenio se abonará como mínimo el salario Base Convenio más el Plus de Antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano, de las que 21 días lo serán ininterrumpidas, y el resto de común acuerdo entre las partes, respetándose las que hayan venido disfrutando los 30 días consecutivos. En ningún caso las vacaciones comenzarán en domingo o día festivo.

Aquellos trabajadores que se encuentren en situación de I.T. antes del periodo coincidente con ese periodo, no se entenderá como vacaciones disfrutadas, teniendo derecho al disfrute total de dicho periodo vacacional al finalizar la situación de I.T. Si una vez iniciado durante el disfrute de las mismas es hospitalizado por cualquier causa tendrá derecho a añadir a las vacaciones los días que haya estado ingresado. Igualmente, si una vez iniciado el disfrute de las vacaciones, el trabajador cayera en situación de I.T. por enfermedad profesional, los días que se encuentre en esa situación no se entenderán como vacaciones disfrutadas, teniendo el trabajador derecho a disfrutarlos, dentro del año natural, al finalizar la I.T.

Artículo 25. Horas Extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales E,L.A.-S.T.V., C.C.O.O., U.G.T y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Lehenengoa: Ezinbesteko kasuetan, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena.- Behar adinako aurretiaz aurreikusi ezin diren arrazoiak tarteko, Enpresak behar bezala funtzionatzeko lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Dena dela, langile berriek gehiegizko lana egitea ezinezkoa dela egiaztatu beharko da, betiere honako arrazoi hauetakoren bat tarteko:

a) Egin beharreko lana denboraldi labur baterako izanik, ez delako bideragarria kontratu berriak egitea.

b) Behar den denboran kontratazio berriak egitea guztiz ezinezkoa delako.

c) Enpleguko zerbitzu publikoek ez diotelako dagokion lanpostuaren kualifikazioa duen langilerik eskaini Enpresa eskatzaileari, laguntza eskatu bazaie ere.

3. Bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak atsedendaldiekin konpentsatuko dira.

Lanegunean lan egindako aparteko ordu bakoitza ordu bat eta 20 minuturekin konpentsatuko da; jaiegunean egindakoa, aldiz, ordu bat eta 40 minuturekin.

Diruarekin konpentsatzea ezinbesteko kasuetan bakarrik erabaki ahal izango da, eta 2 c) puntuan aurreikusten den gorabehera gertatu izanaren ondorioz atsedenarekin konpentsatzea ezinezkoa bada. Kasu horietan, lanegunean egiten diren ordu horiek %40ko gainordainarekin ordainduko dira, igandean edo jaiegunean egiten badira, ordea, %65ekoarekin ordainduko dira.

4. Hitzarmen hau dagokion eremuetan aplikatu ahal izateko zehaztu egin beharko da Enpresa Akordioaren bitartez, betiere Enpleguari buruz Confedebak eta ELA, CCOO, UGT eta LAB Sindikatuek sinatutako Akordioan biltzen diren baldintzen arabera.

26. artikulua. Lizentziak.

Langileek honako lizentzia edo baimen ordaindu hauek hartu ahal izango dituzte, honako arrazoi hauek direla-eta, Legearen ezarritakoa alde batera utzi gabe:

a) Ezkontzen den langile orok 20 baimen-egun ordaindu hartzeko eskubidea izango du. Egun horiek Hitzarmeneko oinarritzko soldata gehi antzinasunaren arabera ordainduko dira.

b) Seme-alaba jaiotzeagatik: 3 egun, eta horietako bi lanegunak izango dira.

c) Ezkontidearen eta odolkidetasunezko edo kideetasunezko aitona-amonen, biloben, gurasoen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, 3 egun. Epe hori bi egunez edo gehiagoz luzatu ahal izango da arrazoi hori dela medio langileak bidaia egin behar badu, edo gaixotasuna luzatzen bada.

Ahaidea ospitaleratzen badute, ospitaleratzeak irauten duen bitartean baliatu ahal izango da lizentzia hori, betiere lizentzia baliatzeko data zehatzei buruz langilea eta enpresa ados jarri ondoren.

d) Odolkidetasunezko edo kideetasunezko gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontzaren kasuan, egun bat izango dute langileek.

e) Medikuntza orokorreko sendagilearenera edo espezialistarenera joateko behar den denbora, betiere justifikatzen bada.

f) Etxebizitzaz aldatzeagatik: egun bat.

g) Hamabi urtetik beherako seme-alabei Osasun Zerbitzu Publikoko medikuarengana laguntzeko beharrezkoa den denbora, betiere bi ezkontideek lan egiten badute eta lan-ordutegi berdina badute.

h) Irakaskuntza Zentro Ofizialetan edo Hezkuntza Sistemak onartutako Zentroetan titulu akademikoren edo lanbide-tituluren bat lortzeko ikasketak erregularitasunez egiten dituzten langileek beren lanorduetan azken azterketak egitera joateko behar duten denbora hartzeko baimena edukiko dute.

i) Espresuki onartu da edoskitzea dela medio lanaldia murrizteko orduak lanaldi osoetan metatzeko aukera.

27. artikulua. Gaixotasuna, istripua, amatasuna edo haurdunaldiagatikko arriskua.

Gaixotasunak, istripuak, amatasunak edo haurdunaldiagatikko arriskuaren ondoriozko Aldi baterako Ezintasunaren kasuan, langileak bere soldata errearen %100 jasoko du 12 hilabeteko gehieneko epean.

Primero: Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo: Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la Empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 20 minutos por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable y 1 hora y 40 minutos cuando se realice en festivos.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el 2º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40% cuando se trabajen en día laborable y del 65% cuando lo sean en domingo o festivo.

4.º La aplicación del presente Acuerdo en los ámbitos correspondientes requerirá su concreción mediante Acuerdos de empresa en los términos contenidos en el Acuerdo sobre el Empleo suscrito entre Confedebak y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB.

Artículo 26. Licencias.

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en la Ley por las siguientes causas:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a 20 días de permiso retribuido a razón de salario Base Convenio más antigüedad.

b) Por nacimiento de hijo: 3 días, de los que dos días serán laborales.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, abuelos, nietos, padres, hijos, hermanos naturales o políticos, 3 días que podrán ampliarse hasta dos o más en caso de desplazamiento al efecto, o prolongación de la enfermedad.

En caso de que se produzca hospitalización del pariente, la licencia podrá disfrutarse mientras dura el ingreso hospitalario, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa sobre las fechas concretas de disfrute de la licencia.

d) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales o políticos, un día.

e) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

f) Traslado de domicilio: un día.

g) Por el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de doce años al médico del Servicio Público de Salud, siempre que trabajen ambos cónyuges y sea coincidente el horario de trabajo de ambos.

h) Los trabajadores que realicen con regularidad estudios en Centros de Enseñanza Oficiales o reconocidos por el Sistema Educativo, para la obtención de un título académico o profesional, tendrán derecho a un permiso por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes finales que sean coincidentes con el horario de trabajo.

i) Se reconoce expresamente la posibilidad de acumular las horas de reducción de jornada por lactancia en periodos completos.

Artículo 27. Enfermedad, Accidente, Maternidad o Riesgo por embarazo.

En caso de I.T. por enfermedad, accidente, maternidad o riesgo por embarazo el trabajador percibirá el 100% de su salario real hasta un límite de 12 meses.

28. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak uniformeak edo laneko beste arropa batzuk eman beharko dizkie langileei lan-tresna kontzeptupean.

Laneko arropa horiek enpresaren eta langilearen arteko lan-harremana hasten denean emango dira. Bi arropa-joko emango dira, urtero berriak.

29. artikulua. Ikasketa-poltsa.

Metalaren merkataritzaren sektorean aplikatu daitezkeen ikasketak lanorduetatik kanpo egin nahi dituzten langileentzat 17,53 euroko ikasketa-poltsa (bederatzi hilabeteko ikasturte bakoitzeko) bat sortu da. Poltsa hori enpresa bakoitzean ezartzen diren arauekin bat etorritik banatuko da, eskatzaile kopuruaren, kalifikazioen eta abarren arabera.

30. artikulua. Istripu-asegurua.

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko Enpresek Lan-istripue-tarako Aseguru Polizak hitzartu beharko dituzte, eta honako kapitulu eta arrisku hauek bermatuko dizkiete beren langileei:

- 1) 15.000 euro heriotzaren kasuan.
- 2) 22.000 euro baliaezintasun absolutuaren kasuan.

Enpresek, helburu horrekin, sinatzen duten polizaren kopia bat helaraziko zaio Langileen Ordezkaritari edo Enpresa Batzordeari (balego). Horrek 15 eguneko epean jakinaraziko dizkio enpresaburuari egon litezkeen oharrak. Langileen legezko ordezkaririk ez badago enpresan, kopia hori enpresako Iragarki Taulan jarriko da langile guztiak ikusteko, eta, era berean, langileek egin ahal izango dituzte beharrezkoak diren oharrak, lehen adierazitako epean.

Epe hori amaitutakoan, eta oharrak egin ez bada, edo oharra egin eta bi alderdiek konpondu badute, poliza hori onartutzat hartuko da.

Adierazitako Poliza artikulua honetan azaltzen diren baldintzetara egokitzearen inguruan sori daitezkeen zalantzak Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari jakinarazi ahal izango zaizkio.

Aipatutako arriskuengatik adierazitako kapituluak jasotzea bermatuko dute Istripu Aseguruko polizek, baldin eta arrazoi eragilea Hitzarmena Arabako Lurralde Historikoaren ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den egunetik zenbatzen hasita hurrengo hiru hilabetetik aurrera gertatzen bada.

31. artikulua. Lan-arriskuen prebentzioa.

Berrogeita hamar langile edo gehiago dituzten Enpresetan edo Lantokietan Lan-arriskuen prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 38. eta 39. artikuluek aurreikusten dituzten osaera, eskumenak, eta ahalmenak dituen Segurtasun eta Osasun Batzordea osatuko da.

Arestian adierazitako azaroaren 8ko 31/1995 Legean biltzen diren Prebentzioko Delegatuak izendatu ez badira, edota Segurtasun eta Osasun Batzordeak osatu ez badira, 1995. eta 1996. urteetako Arabako Metalaren Merkataritzarako Hitzarmen Kolektibo Sektorialaren 26. artikuluko edukia aplikatuko da, eta hitzarmen honetan errepikatutzat hartzen da ondorio horietarako. Behin Prebentzioko Delegatuak izendatuta, edota Segurtasun eta Osasun Batzordeak osatuta, 1995. eta 1996. urteetako Hitzarmeneko artikuluek ez du ondorioz izango.

Hitzarmen hau sinatu duten erakundeek lan-arriskuari eta osasun-prebentzioari buruzko legezko arauak hobeto betetzeko eskatu diete enpresei eta langileei; izan ere, haien iritziz, laneko ezbeharrak saihesteko oinarrizko baldintzak dira. Era berean, gai honi buruz OSALANek lantokietarako ematen dituen gomendioak argitaratu bezain laster abian jartzeko konpromisoa hartu dute enpresek.

32. artikulua. Osasun-azterketak.

Enpresak behartuta daude urtero osasun-azterketa bat egitera langileei lanorduetan, Lan-istripuen Mutuen bitartez.

33. artikulua. Enplegu Erregulazioko Espedientearen jakinarazpenak.

Enplegu-erregulazioaren alde bateko formulazioa Lan-administratioko Agintaritzari baino bost egun lehenago jakinaraziko diote Enpresek Batzordeari edo Langileen Delegatuari. Nahiz eta enpresaren eta langileen arteko lan-harremanak deuseztatzea ez adierazi,

Artículo 28. Ropa de Trabajo.

A los trabajadores se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme o de otras prendas en concepto de útiles de trabajo.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador, el número será de dos prendas que se repondrán por anualidades sucesivas.

Artículo 29. Bolsa de Estudios.

Se crea una Bolsa de Estudios de 17,53 Euros. (por nueve meses de curso) para los trabajadores que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del sector del comercio del metal, y su distribución se llevará a efecto de acuerdo con las normas que se establezcan dentro de cada empresa en función del número de solicitudes, calificaciones, etc.

Artículo 30. Seguro de Accidentes.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán formalizar Pólizas de Seguro de Accidentes de Trabajo y garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos:

- 1) 15.000 euros en caso de muerte.
- 2) 22.000 euros en el supuesto de invalidez absoluta.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriban las Empresas será entregada al Delegado de Personal o Comité de Empresa, si lo hubiere, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso procedan. Si no hubiera representación legal de los trabajadores en la empresa se expondrá dicha copia en el Tablón de Anuncios de la empresa para general conocimiento de la plantilla, pudiendo los trabajadores, asimismo, realizar las observaciones que consideren oportunas dentro del mismo plazo señalado anteriormente.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida ésta se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la Póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las pólizas de Seguro de Accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados cuando el hecho causante tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

Artículo 31. Prevención de Riesgos Laborales.

En las Empresas o Centros de Trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud con la composición, competencias y facultades que prevén los arts. 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En aquéllas empresas en que todavía no se hubieran designado los Delegados de Prevención y/o constituidos los Comités de Seguridad y Salud a que se refiere la citada Ley 31/1995 de 8 de noviembre, continuará siendo de aplicación el contenido del artículo 26 del Convenio Colectivo Sectorial del Comercio del Metal de Álava para 1995 y 1996, que se da aquí por reproducido a estos efectos. Una vez producida la designación de los Delegados de Prevención y/o la Constitución de los Comités de Seguridad y Salud, quedará sin efecto el artículo citado del Convenio de 1995 y 1996.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo instan a las empresas y trabajadores al mejor cumplimiento de las normas legales sobre prevención de riesgos y salud laboral en el convencimiento de que constituye un requisito esencial para evitar la siniestralidad laboral. Asimismo las empresas asumen el compromiso de poner en marcha las recomendaciones que en esta materia realice OSALAN para los centros de trabajo y tan pronto como sean publicadas.

Artículo 32. Reconocimientos Médicos.

Las empresas se obligarán a través de las Mutuas de Accidentes de Trabajo, a proporcionar a sus trabajadores una revisión médica anual, y ello durante las horas de trabajo.

Artículo 33. Notificaciones de Expediente de Regulación de Empleo.

Las Empresas notificarán al Comité o Delegado de Personal, la formulación unilateral de regulación de empleo, con una antelación de cinco días ante la Autoridad Laboral. Será necesario este requisito, tanto en los casos en que se solicite autorización para una rescisión

baldintza hori nahitaezkoa izango da, bai kontratu-amaierarako baimena beharko luketen kasuetan, bai beste hauetan ere: lana aldi baterako uztea, lanaldi-laburtzea, eta abar.

34. artikulua. Langileen lekualdatzeak.

Langileak lekualdatzen badira, langileen interes guztiak gordeko dira, batez ere garraioari, otorduari eta lekualdatze horretan emandako denborari dagozkionak.

35. artikulua. Berme sindikalak.

a) Ezin izango da langilerik diskriminatu edo kaleratu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatu baten legezko jardueretan parte hartzeagatik.

b) Sindikatu bateko probintzia-, edo estatu-mailako gobernu-organismoetan kargu sindikal bat betetzen duen edo betetzeko aukeratu duten langileak eszedentziarako eskubidea izango du aginteak dirauen denbora-tartean. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

c) Enpresa Batzordeek garai bateko enpresako zinpekoek zituzten eginkizun guztiak beteko dituzte. Bai Batzordeei, bai Langileen Delegatuei lanbide-sailkapenaren espedienteak, krisi-espedienteak, eta langileen erregulazioa, eta pizgarrien sistema jakinaraziko zaizkie, eta haiek ere emango dute gai horien guztien berri.

d) Langileei aplikatu ahal izango zaizkien zigor larri edo oso larriak zein diren jakinaraztea Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuari.

e) Bost langile baino gehiago dituzten enpresetan iragarki-taula bat jartzea interes orokorreko oharrak edo jakinarazpenak zabaltzeko, alde zuzeneko enpresari jakinarazita. Langile horiek ere erabili ahal izango dute iragarki-taula hori.

f) Enpresa Batzordeko kideei, edo Langileen Ordezkariei hilean 30 lanordu bitarte gordetzea bermatzen zaie, langile horiek duten karguagatik sindikatuek edo administrazioko erakundeek deitutako jardunaldietara, batzarretara, batzordeetara, edo bestelako bileretara joateko. Batzorde Paritarioa osatzeko izendatutako kideek Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioaren Bileretan emandako orduak ez dira egozgarriak izango ordu-gordetze horretan. Batzorde Paritarioaren Saio bakoitzaren Aktan Bileraren hasiera-ordua eta amaiera-ordua idatziko dira, berariazko egiaztatzearako.

36. artikulua. Arau osagarriak.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztian, gai honi dagokionez indarrean dauden legezko xedapenetan ezarritakoa hartuko da kontuan.

37. artikulua. Batzorde Paritarioa.

Hitzarmen honen interpretazioaren inguruan sor litezkeen zalantzei erantzuteko Batzorde Paritarioa osatuko da. Batzorde hori hitza eta botoa duten lau kidek (ELA, UGT, CCOO, eta LAB sindikatuek izendatuak), eta SEA - Arabako Enpresariak Elkarteak izendatzen dituen ordezkarikopuru berak osatuko dute.

Batzorde horretan ordezkaritza duen Erakunde Sindikal bakoitzeko aholkulari bat eta SEA - Arabako Enpresariak Elkarteak kide bat bildu ahal izango da. Aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

Alderdi-tako batek eskatuta bilduko da Batzorde Paritarioa. Bilera horiek eskaera egin eta hamabost eguneko epean egin beharko dira, Hitzarmen honetako 23. artikuluan eta Xedapen Gehigarrian arautzen diren prozedura berezietan salbu.

Batzorde horren akordioak baliagarriak izan daitezzen, botoen gehiengo sinplea beharko da, Hitzarmen hau izenpetu duten langileen eta enpresaren ordezkaritza bakoitzaren barruan. Batzorde Paritarioaren erabakiei botoa emateko eta erabakiak onartzeko sindikatuen ordezkariek botoak balio izango dute, betiere sindikatu horiek Hitzarmenaren Negoziazio Mahaian zuten ordezkaritza jarraiki.

Lehen aipatutako epean adostasunik lortzen ez bada, eztabaidatzen den gaia 2000ko apirilaren 4ko 66 zenbakiko EHAAren argitaratutako PRECOren xedatutako prozeduren eraginpean jarriko dute gaia bi alderdiek.

38. artikulua. Prestakuntza.

Hitzarmen hau sinatutakoan, Etengabeko Prestakuntzarako Batzorde Paritarioa osatuko da. Adierazitako Batzordea Hitzarmen hau

de contrato, como en los que se solicite suspensión temporal de trabajo, reducción de jornada, etc., aunque no suponga rescisión de las relaciones laborales entre empresa y trabajadores.

Artículo 34. Traslado de Personal.

En el caso de traslado de personal, quedarán salvaguardados todos los intereses de los trabajadores y fundamentalmente en lo concerniente a los gastos de transporte, gastos de comida y tiempo invertido.

Artículo 35. Garantías Sindicales.

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado ni despedido por pertenecer a cualquier asociación sindical o por participar en las actividades legales de la misma.

b) El trabajador que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial o nacional de una central sindical tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure su cargo. La reincorporación será automática y el trabajador ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

c) Los Comités de Empresa ejercerán todas las funciones de los antiguos jurados de empresa. Tanto el Comité como los Delegados de Personal serán informados e informarán a su vez de los expedientes de clasificación profesional, expediente de crisis y regulación de plantilla, y el sistema de incentivos.

d) Comunicar al Comité de Empresa o Delegado de Personal las sanciones graves o muy graves que pueden ser aplicadas a los trabajadores.

e) Colocar un tablón de anuncios en aquellas empresas a que tuvieran más de cinco trabajadores pudiendo éstos hacer uso del mismo, para la divulgación de notas o comunicados de mutuo interés, previa comunicación a la empresa.

f) Se garantiza una reserva de hasta 30 horas laborales al mes, a los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal para asistir a congresos, asambleas, consejos, juntas y otras reuniones a que fuesen convocados por las centrales sindicales u órganos de la administración en atención a su cargo sindical. Las horas invertidas en Reuniones de la Comisión Paritaria de este Convenio por los vocales designados para componer la misma, no serán imputables a esta reserva horaria. A los oportunos efectos justificativos en el Acta de cada Sesión de la Comisión Paritaria se hará constar la hora de inicio y de finalización de la Reunión correspondiente.

Artículo 36. Normas Supletorias.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 37. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria con objeto de entender de las cuestiones que le sean atribuidas en orden a la interpretación del presente Convenio. Esta Comisión estará compuesta por cuatro vocales con voz y voto designados por las Centrales Sindicales ELA, UGT, CCOO y LAB y por igual número de representantes designados por el SEA Empresarios Alaveses.

Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria un asesor por cada Organización Sindical representada en dicha Comisión y otro por el SEA Empresarios Alaveses. Estos asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

La Comisión Paritaria se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes. Dichas reuniones deberán llevarse a cabo dentro del plazo máximo de quince días a partir del requerimiento, salvo en los procedimientos especiales regulados en el artículo 23 y en la Disposición Adicional de este Convenio.

Los acuerdos de esta Comisión precisarán para su validez la mayoría simple de votos dentro de cada una de las representaciones social y económica de este Convenio. Para la votación y adopción de acuerdos por el banco sindical de la Comisión Paritaria se ponderarán los votos de los representantes de las centrales sindicales conforme a la representatividad que dichas centrales ostentaban en la Mesa Negociadora del Convenio.

De no ser posible alcanzar acuerdos en el plazo antes expresado, las partes someterán la cuestión debatida a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el B.O.P.V. número 66 de 4 de abril de 2000.

Artículo 38. Formación.

A la firma del presente Convenio se Constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por las partes signatarias del presente

sinatu duten alderdiek osatuko dute. Etengabeko lan-prestakuntza bultzatzea eta horren berri izatea du helburutzat batzorde horrek, baita, hala badagokio, enpresen arteko prestakuntza-planak ebaluatzea, eta gai honi buruz legezko edo hitzarmenezko xedapenetan eraginpean jartzen zaizkion balderei erantzutea ere. Beren prestakuntza-premiak proposatuko dizkiete enpresek Batzorde Paritarioari, eta sektore honetako langileen prestakuntzarako zein ikastaro diren interesgarriak ere zehaztuko dute.

Prestakuntza-plan horiek euren lantze, bideratze, eta ezartzeari dagokienez, 1995eko irailaren 28an sinatutako Euskal Autonomia Erkidegoko Etengabeko Prestakuntzarako Akordioan, edo antzeko ezaugarriak eta helburua dituen beste akordio aplikagarriren batean xedatutakoari jarraituko diete.

39. artikulua. Aldi Baterako Laneko Enpresak.

Hitzarmen honen eraginpeko Enpresek, Aldi Baterako Laneko Enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatuko dizkiete horien esku utzitako langileei. Aldi Baterako Laneko Enpresak eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatutako lagatze-kontratuan espresuki azaldu beharko da betebeharrak.

Artikulu honetan adostutakoa 1998ko urtarrilaren 1etik aurrera egindako lagatze-kontratuak aplikatuko zaie.

40. artikulua. Erretiro aurreratua.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak Plantillak Ordezkatzeko Konfederazio arteko Akordioari atxiki zaizkio. Akordio hori Confedebask eta ELA, CCOO, UGT eta LAB Sindikatuek sinatu zuten 1999ko urtarrilaren 15ean, eta akordio horri jarraituz txanda-kontratuak eta ordezte-kontratuak gauzatzeko bultzatzea erabaki dute, betiere enpresa eta eraginpeko langileen akordio zehatza behar badute.

Lehenengo xedapen gehigarria: Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko prozedura:

Hitzarmen honen eraginpeko Enpresek Hitzarmeneko Soldata Erregimena aplikatu nahi ez badute, Enpresako langileen Legezko Ordezkaritza (baleude) jo ahal izango dute Hitzarmena Arabako Lurralde Historikoaren ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hila-beteko epean. Eskaera hori idazki bidez egingo da eta bertan eskatzen den neurria zein arrazoik justifikatzen duten argudiatu beharko da; horretaz gain, arrazoi horiek egiaztatzen dituen agiri guztiak helarazi beharko dira. Eskaera horren kopia bat Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari igorri beharko zaio. Enpresako Langileen Legezko Ordezkaritza ez badago, Enpresak zuzenean igorri ahal izango dio eskaera hori Batzorde Paritarioari, epe berean.

Aurreko paragrafoan aipatutako idazki bidezko eskaera hori jasotakoan, alderdiek hamabost eguneko epea edukiko dute Enpresako arauzko soldata-baldintzak negoziatzeko. Epe hori amaitu, eta inolako adostasunik lortu ez bada, Enpresak idazki bidez jakinarazi ahal izango dio Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari adierazitako negoziatioa amaitu eta handik hamabost egunera.

Aurreko paragrafoan azaldu den jakinarazpena, edo artikulu honetako lehen paragrafoko azken hitz-tartean aipatzen den eskaera jasotzen duenean Batzorde Paritarioak, azken hori bildu egingo da eskaera jaso den egunetik gehienezko hamabost eguneko epean, egindako proposamenaren gainean eztabaidatzeko. Erabakiak Batzordeko kideen gehiengoaren aldeko botoarekin hartuko dira.

Batzorde Paritarioak gai hori lantzeko egindako lehenengo bileraren egunetik zenbatzen hasita hamabost egun igarotakoan, Hitzarmenaren Soldata Erregimena ez aplikatzeari buruz edota enpresa eskatzailean aginduko duten soldata-baldintza berriei buruz akordiorik lortu ez bada, bi alderdiek konpromisoa hartu dute enpresaren soldata-baldintzei buruzko erabakia PRECO ezarritako prozeduren eraginpean jartzeko. Prozedura horiek 2000ko apirilaren 4ko EHAAn, 66. zenbakia, argitaratu ziren.

Bigarren xedapen gehigarria: Lanbide Sailkapenari buruzko Batzorde Paritarioa:

Batzorde Paritario bat eratuko da Arabako metalaren merkataritzaren sektorean lanbide-sailkapenaren sistema ezartzeko eta lanbide-kategoriak eta eginkizunak definitzeko. Batzorde Paritarioaren

Convenio. Esta Comisión tendrá como objeto promover y ser informados de la formación profesional continua, así como evaluar en su caso los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en las disposiciones legales o convencionales en esta materia. Las empresas propondrán a esta Comisión Paritaria las necesidades de formación en las mismas y determinarán, en su caso, los cursos que sean de interés para completar la formación de los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichos planes de formación se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e implantación a lo establecido en el Acuerdo de Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco suscrito el 28 de septiembre de 1995 o a cualquier otro acuerdo de similares características y finalidad que pudiera ser de aplicación.

Artículo 39. Empresas de Trabajo Temporal.

Las Empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán a los trabajadores puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados con posterioridad al 1 de enero de 1998.

Artículo 40. Jubilación Anticipada.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre Sustitución y Renovación de Plantillas suscrito entre Confedebask y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT, y LAB con fecha 15 de enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución que, en todo caso, requerirán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores afectados.

Disposición adicional 1ª: Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del Convenio:

Las empresas afectadas por el presente Convenio que pretendan la inaplicación del Régimen Salarial del mismo, podrán dirigirse a los Representantes Legales de los trabajadores de la Empresa, si los hubiese en el plazo de un mes contado a partir de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava. Dicha solicitud se hará por escrito en el que se razonarán las causas que justifiquen la medida que se solicita, acompañando, además, toda la documentación acreditativa de tales causas. Una copia de dicha solicitud de remitirá a la Comisión Paritaria del presente Convenio. En el supuesto de no existir Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa, ésta podrá dirigir directamente su solicitud a la Comisión Paritaria dentro del mismo plazo.

Una vez recibido el escrito de solicitud referido en el párrafo anterior, las partes dispondrán de un plazo de quince días para negociar las condiciones salariales que deberán regir en la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar ningún acuerdo, la Empresa podrá dirigirse por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio dentro de los quince días siguientes a la finalización de la negociación citada.

Recibida por la Comisión Paritaria la comunicación a que se refiere el párrafo anterior o la solicitud prevista en el último inciso del primer párrafo de este artículo, ésta se reunirá en un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la recepción para debatir la propuesta efectuada. Los acuerdos se adoptarán por el voto favorable de la mayoría de los miembros de la Comisión.

Si transcurridos quince días contados a partir de la fecha de la primera reunión de la Comisión Paritaria para tratar de este asunto, no se hubiese alcanzado en el seno de la misma ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del Régimen Salarial del Convenio de la empresa solicitante o, en su caso, sobre las nuevas condiciones salariales que deban regir, en la misma, las partes se comprometen a someter a la determinación de las condiciones salariales en la empresa solicitante a los procedimientos establecidos en el PRECO publicado en el B.O.P.V número 66 de 4 de abril de 2000.

Disposición adicional 2ª: Comisión Paritaria sobre Clasificación Profesional:

Se constituye una Comisión Paritaria con objeto estudiar y acordar el establecimiento de un sistema de clasificación profesional y definición de categorías profesionales y funciones, dentro del sector

helbidea SEA - Arabako Enpresariak Elkartearen helbidea izatea ezarri da, hau da, Posta pasabidea, 32 - 3. solairua.

Batzorde hori hitza eta botoa duten lau kidek (ELA, UGT, CCOO, eta LAB sindikatuek izendatuak), eta SEA - Arabako Enpresariak Elkarteak izendatzen dituen ordezkari kopuru berak osatuko dute.

Batzorde horretan ordezkariak duen Erakunde Sindikal bakoitzeko aholkulari bat eta SEA - Arabako Enpresariak Elkarteak kide bat bildu ahal izango da. Aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

Hitzarmen hau sinatu duten eta lanbide-sailkapenari buruzko Batzorde Paritarioa osatzen duten alderdiek konpromisoa hartu dute gaiari buruzko akordio bat lortzeko Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Adierazitako Batzordeak egindako lanen ondorioz lortzen den lanbide-sailkapenerako sistema eta kategorien definizioa bi alderdiak ados jarrita ezarri eta onartu beharko da, eta sektoreko Hitzarmen Kolektiboan bildu beharko da nahitaez. Hitzarmen hori 2009ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean.

2006ko SOLDATA TAULAK

KATEGORIAK	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	HILEKO BERMEA
I. MAILA		
Ikastunak	625,99	18,23
II. MAILA		
Muntaketa-laguntzailea, saltzaile laguntzailea, telefonista, paketatzailea, etxezaina, jagolea, mutila	829,82	24,17
III. MAILA		
Mutil espezialista, ofizioko profesionala (2. mailakoa), delineaitea (2. mailako), administrari laguntzailea, kutzako laguntzailea.	871,31	25,38
IV. MAILA		
Saltzailea, 1. mailako delineaitea, bisitaria, errotulatzalea, 1. mailako ofizioko profesionala, saltzaile-bidaia, hiri-artekaria, Administrazio ofiziala, idazkaria, kontabilitate-makineta operadorea, 2. mailako elektronika teknikaria	912,87	26,59
V. MAILA		
Marrazkilaria, lantegiburua, teknikari-laguntzailea, dendako arduraduna, 1. mailako elektronika-teknikaria.	1037,36	30,21
VI. MAILA		
Merkataritza-ataleko buruak	1078,77	31,42
VII. MAILA		
Taldeburua, erakusleho-apaintzailea	1120,30	32,63
VIII. MAILA		
Administrazio-ataleko burua	1161,76	33,84
IX. MAILA		
Erdi-mailako tituluduna, peritua, aparejadoreak, biltegi-burua, segurtasuneko burua, administrazio burua	1286,26	37,46
X. MAILA		
Dibisioko burua, langileburua, arduradun orokorra, erosketaburua, salmentaburua	1331,65	38,79
XI. MAILA		
Zuzendaria, goi-mailako tituludunak	1452,21	42,30
GARBITZAILAK, ORDUKA	7,02 €/orduko	0,20 €/orduko

2006. URTEKO ANTZINATASUN TAULA

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
	LURTEKOA	LURTEKOA	LURTEKOA	LURTEKOA	LURTEKOA	LURTEKOA	LURTEKOA	LURTEKOA	LURTEKOA
I. MAILA	0,69	1,37	2,06	2,74	3,43	4,11	4,79	5,47	6,16
II. MAILA	0,91	1,82	2,73	3,65	4,56	5,47	6,37	7,28	8,19
III. MAILA	0,95	1,91	2,87	3,82	4,78	5,74	6,70	7,65	8,60
IV. MAILA	1,00	2,01	3,00	4,00	5,01	6,01	7,01	8,02	9,01
V. MAILA	1,14	2,28	3,42	4,56	5,70	6,82	7,97	9,10	10,24
VI. MAILA	1,18	2,37	3,55	4,73	5,91	7,11	8,29	9,47	10,65
VII. MAILA	1,23	2,46	3,69	4,92	6,14	7,38	8,60	9,83	11,06
VIII. MAILA	1,27	2,55	3,82	5,10	6,37	7,65	8,92	10,20	11,47
IX. MAILA	1,41	2,82	4,23	5,64	7,06	8,46	9,88	11,30	12,70
X. MAILA	1,46	2,92	4,39	5,85	7,30	8,77	10,22	11,68	13,16
XI. MAILA	1,60	3,19	4,78	6,37	7,96	9,56	11,15	12,75	14,34

Zenbatekoak eguneko zenbateko gordinak dira, lan egindako laurtekoen eta lanbide-mailaren arabera.

del comercio del metal de Álava. Se establece como domicilio de dicha Comisión Paritaria el de SEA Empresarios Alaveses (C/ Pasaje de Postas, 32 - 3ª planta).

Esta Comisión estará compuesta por cuatro vocales con voz y voto designados por las Centrales Sindicales ELA, UGT, CC.OO y LAB y por igual número de representantes designados por SEA Empresarios Alaveses.

Podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria un asesor por cada Organización Sindical representada en dicha Comisión y otro por SEA Empresarios Alaveses. Estos asesores tendrán voz pero carecerán de voto.

Las partes firmantes del presente Convenio, integrantes a su vez de la Comisión Paritaria sobre clasificación profesional; se comprometen a alcanzar un acuerdo sobre la materia a lo largo de la vigencia del Convenio. El sistema de clasificación profesional y definición de categorías que resulte de los trabajos de la referida Comisión, deberá en todo caso establecerse y aprobarse por mutuo acuerdo entre ambas partes, y obligatoriamente habrá de incorporarse al Convenio Colectivo del sector cuya vigencia comience el día 1 de enero de 2009.

TABLAS SALARIALES AÑO 2006

CATEGORÍAS	S. BASE MES	GARANTÍA MES
NIVEL I		
Aprendices	625,99	18,23
NIVEL II		
Ayudante de Montaje, Ayudante Dependiente, Telefonista, Empaquetadora, Conserje, Vigilante, Mozo	829,82	24,17
NIVEL III		
Mozo Especialista, Profesional de Oficio 2ª, Delineante 2ª, Auxiliar Admon., Auxiliar de Caja	871,31	25,38
NIVEL IV		
Dependiente, Delineante de 1ª, Visitador, Rotulista, Profesional de Oficio de 1ª, Viajante, Corredor de Plaza, Oficial de Admon., Secretaria, Operador de Máquinas Contables, Téc. Electrónico de 2ª	912,87	26,59
NIVEL V		
Dibujante, Jefe de Taller, Ayudante Técnico, Encargado de Establecimiento, Técnico Electrónico de 1º	1037,36	30,21
NIVEL VI		
Jefes de Sección Mercantil	1078,77	31,42
NIVEL VII		
Jefe de Grupo, Escaparartista	1120,30	32,63
NIVEL VIII		
Jefe de Sección Admon.	1161,76	33,84
NIVEL IX		
Titulado de Grado Medio, Peritos, Aparejadores, Jefe de Almacén, Jefe de Seguridad, Jefe de Admon.	1286,26	37,46
NIVEL X		
Jefe de División, Jefe de Personal, Encargado General, Jefe de Compras, Jefe de Ventas	1331,65	38,79
NIVEL XI		
Director, Titulados Superiores	1452,21	42,30
PERSONAL DE LIMPIEZA POR HORAS	7,02 €/hora	0,20 €/hora

TABLA DE ANTIGÜEDAD AÑO 2006

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	CUATRIE.	CUATRIE.	CUATRIE.	CUATRIE.	CUATRIE.	CUATRIE.	CUATRIE.	CUATRIE.	CUATRIE.
NIVEL I	0,69	1,37	2,06	2,74	3,43	4,11	4,79	5,47	6,16
NIVEL II	0,91	1,82	2,73	3,65	4,56	5,47	6,37	7,28	8,19
NIVEL III	0,95	1,91	2,87	3,82	4,78	5,74	6,70	7,65	8,60
NIVEL IV	1,00	2,01	3,00	4,00	5,01	6,01	7,01	8,02	9,01
NIVEL V	1,14	2,28	3,42	4,56	5,70	6,82	7,97	9,10	10,24
NIVEL VI	1,18	2,37	3,55	4,73	5,91	7,11	8,29	9,47	10,65
NIVEL VII	1,23	2,46	3,69	4,92	6,14	7,38	8,60	9,83	11,06
NIVEL VIII	1,27	2,55	3,82	5,10	6,37	7,65	8,92	10,20	11,47
NIVEL IX	1,41	2,82	4,23	5,64	7,06	8,46	9,88	11,30	12,70
NIVEL X	1,46	2,92	4,39	5,85	7,30	8,77	10,22	11,68	13,16
NIVEL XI	1,60	3,19	4,78	6,37	7,96	9,56	11,15	12,75	14,34

Las cuantías corresponden a cantidades brutas diarias, en función de cuatrienios trabajados y del nivel profesional.